

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال

عنوان البحث:

أثر استراتيجية الموارد البشرية في تحسين الاستدامة في الشركات

إعداد الطالبة: آمنة خالد حسين

إشراف: د. الفيصل عبد الحميد – د. فايز جراد

العام الدراسي: 2023

الإهداء

إلى والديّ الكريمين الذين غرسا فيّ حب العلم،
وإلى أساتذتي الذين وجهوني،
وإلى كل من ساندني في رحلتي الأكاديمية...
أهدي هذا العمل المتواضع.

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والامتنان لمشرفي د. الفیصل عبد الحمید ود. فايز جراد على دعمهما العلمي وتوجيهاتهما القيّمة.

ولا أنسى زملائي وأفراد عائلتي الذين قدموا لي التشجيع والتحفيز في كل مراحل هذا البحث.

المستخلص

في ظل التحديات البيئية والاجتماعية المتزايدة، أصبحت الاستدامة ضرورة استراتيجية للشركات. يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر استراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة المؤسسية، مع التركيز على دور سياسات التوظيف، التدريب، وتطوير الموظفين في تعزيز الأداء المؤسسي. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية (SPSS)، الانحدار، التباين.

- **المقدمة:** شرح عام حول الاستدامة وأهميتها.
- **مشكلة الدراسة:** صعوبة قياس الأثر المباشر لممارسات الموارد البشرية على الاستدامة، التباين بين القطاعات، تحديات ثقافية وتنظيمية.
- **أهمية الدراسة:** إبراز الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في دعم الاستدامة.
- **أهداف الدراسة:**

1. تحليل أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الاستدامة.
2. استكشاف دور التدريب في ترسيخ ثقافة الاستدامة.
3. تقييم سياسات الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنظيمي.
4. اقتراح توصيات عملية.

- **تساؤلات الدراسة:** ما علاقة الموارد البشرية بالاستدامة؟ ما التحديات؟
- **فروض الدراسة:** علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية والاستدامة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- **نظرية الموارد البشرية كميزة تنافسية.**
- **نظرية الاستدامة المؤسسية.**
- **النظرية السلوكية للمنظمات ودور الثقافة التنظيمية.**
- **استعراض الأدبيات السابقة ودراسات محلية ودولية حول العلاقة بين الموارد البشرية والاستدامة.**

الفصل الثالث: المنهجية

- **المنهج:** وصفي تحليلي.
- **أدوات جمع البيانات:** استبيانات، مقابلات شبه منظمة، تحليل تقارير.
- **العينة:** موظفو شركات تطبق استراتيجيات موارد بشرية مستدامة.
- **حدود الدراسة:** زمانية (عام واحد)، مكانية (شركات محددة)، موضوعية (استراتيجيات الموارد البشرية فقط).

الفصل الرابع: تحليل البيانات

- الاعتماد على برامج **SPSS** و **Excel**.
- استخدام: الإحصاء الوصفي، تحليل التباين (ANOVA)، تحليل الانحدار.
- تقديم جداول ورسوم بيانية لتوضيح النتائج.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- **النتائج:**
 1. وجود علاقة إيجابية بين الموارد البشرية والاستدامة.
 2. التدريب والتطوير يعززان ثقافة الاستدامة.
 3. رضا الموظفين يرتبط إيجابياً بسياسات الموارد البشرية المستدامة.
 4. هناك تحديات ثقافية وتنظيمية تواجه التطبيق.

• التوصيات:

- اعتماد سياسات توظيف تأخذ في الاعتبار المسؤولية الاجتماعية والبيئية.
- تطوير برامج تدريبية متخصصة.
- تقديم حوافز للموظفين الملتزمين بالممارسات المستدامة.

المراجع

- Smith, J. (2023). *Human Resource Strategies and Corporate Sustainability*.
- Green, R. (2022). *Sustainable HR Practices: A Competitive Advantage*.
- United Nations Global Compact (2023). *Sustainability and HR Management: Best Practices Guide*.
- GRI Reports (2022). *Corporate Sustainability Trends and HR Contributions*.

الملخص بالإنجليزية

Objective: This research analyzes the impact of HR strategies on corporate sustainability.

Methodology: Descriptive analytical approach using surveys and interviews.

Findings: HR policies significantly affect sustainability performance, and training fosters sustainable practices.